

Höhere Fachprüfung Institutionsleiter/-in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich
 Examen professionnel supérieur de directrice/directeur d'institution sociale et médico-sociale

Candidat/e _____ Année de l'examen _____ N° Candidat/e _____

Épreuve 3, Analyse de cas

Note

Titre de l'analyse de cas _____

Aperçu des critères d'évaluation	Score maximum	Score obtenu
1. Résumé des points essentiels	20	
2. Analyse des problèmes	20	
3. Procédure et méthodes de résolutions des problèmes - utilisation d'instruments / techniques	20	
4. Justification et philosophie de la gestion	20	
5. Prestation	20	
Score (critères 1 – 5)	100	

Lieu/Date _____

Expert/e 1 _____

Signature _____

Expert/e 2 _____

Signature _____

6.0	Excellent	95 – 100	4.0	Suffisant	55 – 64
5.5	Très bon	85 – 94	3.5	Insuffisant	45 – 54
5.0	Bon	75 – 84	3.0	Insuffisant	35 – 44
4.5	Satisfaisant	65 – 74	2.5 – 1.0	Insuffisant	00 – 34

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Résumé

Les principaux points forts de l'analyse de cas (indépendamment du score / de la note)	1.
	2.
Les points critiques centraux de l'analyse de cas (indépendamment du score / de la note)	1.
	2.
Conclusion / Description synthétique	

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant"	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page
	5	4	3	2	1			
1. Résumé des points essentiels 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	1.1. Saisir les principaux problèmes La candidate saisit-elle les principaux domaines problématiques et les restitue-t-elle correctement (réduction de la complexité / hiérarchisation) ?					vs. Focalisation sur des problématiques ponctuelles et / ou sur des problèmes isolés et des aspects secondaires ; vision déformée ou simplifiée de la situation.		
	1.2. Considérer la situation de manière différenciée Les différents aspects de la situation problématique sont-ils présentés / expliqués de manière suffisamment différenciée (acuité d'observation et capacité d'approfondissement / capacité de remettre en question les aspects superficiels) ?					vs. Montré de manière indifférenciée / très simplifiée - seulement effleuré superficiellement et saisi sans réflexion.		
	1.3. Avoir une "big picture" - abstraire les faits La candidate conserve-t-elle la " big picture " dans sa réflexion ? Saisit-elle la globalité ? Est-elle capable d'abstraire des problèmes / incidents concrets et de découvrir ainsi des problématiques d'ordre supérieur ?					vs. Dérive dans les détails et perd la vue d'ensemble - s'attache au concret, ne voit pas les thèmes supérieurs.		
	1.4. Prendre des décisions malgré des manques d'informations La candidate voit-elle quelles informations lui manquent ? Gère-t-elle habilement les informations manquantes ? Reste-t-elle capable d'agir et de prendre des décisions malgré des lacunes d'information ?					vs. N'est pas consciente des lacunes de l'information ou les comble avec des hypothèses inadmissibles, ou devient incapable d'agir et de prendre des décisions en raison d'une information incomplète.		
Total des points par page						Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :		

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant"	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page
	Exemples de concrétisations favorables 3, 4, 5 signifient "suffisant" (gradué de suffisant à très bon)							
2. Analyse des problèmes 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	2.1. Faire une analyse systémique	Le candidat procède-t-il à l'analyse de manière systémique et maîtrise-t-il ainsi la problématique ? L'analyse est-elle plausible / pragmatique (p. ex. en recourant à un cycle de résolution de problèmes orienté vers la pratique, à une structure d'analyse efficace, etc.)					vs. Manque de systématique - l'analyse est ponctuelle ou superficielle ; les approches / outils pragmatiques pour l'analyse font défaut.	
	2.2. Se baser sur des hypothèses	Formule-t-il des hypothèses sur les causes des problèmes ? Celles-ci sont-elles bien compréhensibles ?					vs. Absence d'hypothèses ou hypothèses non concluantes ; manque de profondeur dans la discussion du problème.	
	2.3. Rechercher des liens	Cherche-t-il les liens entre les différents types de problèmes et les met-il en évidence ?					vs. Les liens de cause à effet sont absents et ne sont pas non plus recherchés / occultés ; la pensée en réseau n'est pas démontrée.	
	2.4. Intégrer les parties prenantes dans l'analyse	Les conséquences des problèmes sur les parties prenantes ou sur certains aspects organisationnels sont-elles réfléchies et discutées ?					vs. Pas de réflexion ni d'anticipation ; la pensée "hors du cadre" n'apparaît pas.	
Total des points par page						Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :		

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant"	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page
	Exemples de concrétisations favorables 3, 4, 5 signifient "suffisant" (gradué de suffisant à très bon)							
3. Procédure et méthodes de résolution des problèmes - utilisation des instruments / techniques 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	3.1. Générer des solutions applicables	Les solutions proposées sont-elles concrètes, compréhensibles et praticables ? Sont-elles prometteuses ?					vs. Explications maladroitement et incompréhensibles ; l'application n'est ni thématique ni évaluée de manière critique ; l'inventivité et le pragmatisme de la démarche font défaut.	
	3.2. Utiliser des instruments et des techniques	La candidate explique-t-elle correctement et utilise-t-elle les outils et techniques proposés pour résoudre les problèmes ? Fait-elle preuve d'inventivité et de pragmatisme ?					vs. Les techniques et les instruments ne sont pas systématiquement utilisés - ils font défaut ou sont mal compris / utilisés. Les explications à ce sujet sont confuses et compliquées. Un "geste pragmatique" / une praticabilité ne se manifeste pas.	
	3.3. Développer des solutions alternatives	La candidate aborde-t-elle la des solutions alternatives de manière tangible et réaliste - prouve-t-elle la gestion de ressources en termes de "man-power", de temps, d'énergie, des finances, etc. ?					vs. Les solutions alternatives et la gestion des ressources sont diffuses et peu saisissables.	
	3.4. Garder l'accent sur le leadership	L'accent est-il mis sur "ce que la direction de l'organisation et les cadres doivent faire pour que la solution réussisse", de manière suffisamment large et efficace (motivation, gestion du changement, formes de direction en temps de crise, gestion des conflits, etc.)					vs. Les "leviers" du système de gestion ne sont pas clairs ou ne sont pas mentionnés ou le savoir-faire correspondant est absent.	
Total des points par page							Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :	

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant"	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page
	Exemples de concrétisations favorables 3, 4, 5 signifient "suffisant" (gradué de suffisant à très bon)							
4. Justification et philosophie de la gestion 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	4.1. Justifier la démarche de résolution de problèmes	Le candidat justifie-t-il et argumente-t-il de manière convaincante sa démarche de résolution de problèmes (la force du raisonnement et l'habilité pour expliquer ce qu'il fait et comment) ?					vs. Absence de justification / d'argumentation ou description diffuse ou "aléatoire" de son choix.	
	4.2. Faire preuve de compréhension / capacité de gestion	Son argumentation présente-t-il de manière claire sa compréhension générale du management / leadership / gestion et l'utilise-t-il pour argumenter (finances, personnel, compréhension stratégique, marketing / publicité / relations publiques, compréhension de la direction et de l'organisation) ?					vs. La compréhension du management n'apparaît pas clairement ou n'apparaît que ponctuellement ou de manière théorique et abstraite.	
	4.3. Réfléchir à son style de management	Le style et l'attitude de gestion / du leadership sont-ils remis en question de manière critique (compréhension de la gestion / du leadership en fonction de la situation) ?					vs. Absence de discussion sur le style de leadership / la gestion ou aucun lien entre le style de leadership / la gestion et la situation donnée.	
	4.4. Traiter les questions / objections	Le candidat prend-il en compte les questions des experts (PEX) , répond-il à ses objections et peut-il ainsi continuer à optimiser ou à façonner sa propre solution sans abandonner trop vite ce qui lui est propre et "se contenter de se soumettre" ?					vs. Ne comprend pas ou ignore les questions ; ne fait que rebondir sur des mots-clés - mène des monologues ; ne peut ni parer ni utiliser les objections - manque des occasions.	
Total des points par page							Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :	

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant"	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page
	Exemples de concrétisations favorables 3, 4, 5 signifient "suffisant" (gradués de suffisant à très bon)							
	5	4	3	2	1			
5. Prestation 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	5.1. Être fort en présentation					vs. Manque d'assurance et maladresse / invisibilité dans la présentation ; pas d'authenticité, de "standing" (présence et force) ni de "firmness" (fermeté et détermination). Est rhétoriquement maladroit.		
	5.2. Éveiller l'intérêt des auditeurs					vs. Parle de manière peu captivante et ne suscite guère d'intérêt - ni par le contenu, ni par la forme / son style.		
	5.3. Se présenter de manière intéressée et convaincante					vs. Semble incertain quant au contenu ; se montre distant, désintéressé ou indifférent ; manque de curiosité et d'enthousiasme pour le sujet.		
	5.4. Gagner la "goodwill" et l'acceptation					vs. Reste à l'écart et ne parvient pas à générer de la "goodwill" pour lui-même ou à se faire accepter en tant que personne et en tant que cadre ; le contact avec les expertes (PEX) n'est pas établi (de manière adéquate).		
Total des points par page							Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :	